



**You have downloaded a document from
RE-BUŚ
repository of the University of Silesia in Katowice**

Title: Jakość kodeksu etycznego firmy a instytucja rzecznika do spraw etyki

Author: Tomasz Czakon

Citation style: Czakon Tomasz. (2018). Jakość kodeksu etycznego firmy a instytucja rzecznika do spraw etyki. W: A. Czyż, S. Kubas (red.), "Na drodze do wyjaśnienia problemów politycznych : księga jubileuszowa ofiarowana profesorowi Markowi Barańskiemu" (S. 583-595). Katowice : Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego



Uznanie autorstwa - Na tych samych warunkach - Licencja ta pozwala na kopiowanie, zmienianie, rozprowadzanie, przedstawianie i wykonywanie utworu tak długo, jak tylko na utwory zależne będzie udzielana taka sama licencja.



UNIwersYTET ŚLĄSKI
W KATOWICACH



Biblioteka
Uniwersytetu Śląskiego



Ministerstwo Nauki
i Szkolnictwa Wyższego

Jakość kodeksu etycznego firmy a instytucja rzecznika do spraw etyki

Tworzenie kodeksów etycznych firm (nazywanych bardzo różnie) jest zjawiskiem coraz częstszym. Dokument takie są zbiorem opisów sytuacji, sposobów postępowania, nakazów, zakazów określających pożądane zachowania w firmie oraz zachowania firmy wobec otoczenia. Zdaniem Bożeny Klimczak, stanowią „mieszankę zasad technicznych, rozsądkowych, a także reguł moralnych”¹. Zazwyczaj składają się one z kilku części, w których deklaruje się określone zachowania wobec interesariuszy: właścicieli, pracowników, dostawców i nabywców, konkurentów, sąsiadów, społeczeństwa, państwa, i „służą przede wszystkim do informowania »stakeholderów« o zakresie przyjętych przez firmy zobowiązań społecznych”². Podobnie twierdzi Mirosława Rybak³.

Na rzecz obecności kodeksów etycznych firm podnoszone są różnorodne argumenty, o charakterze mniej lub bardziej zasadniczym, odwołujące się do podstawowych wartości, podmiotowości ludzi, albo instrumentalnym, których podstawą jest uznanie kodeksu etycznego za jedno (kolejne) z narzędzi zarządzania ludźmi bądź tworzenia wizerunku firmy. W drugim przypadku realizowane jest założenie wyrażone w haśle: „etyka się opłaca”⁴.

¹ B. KLIMCZAK: *Etyka gospodarcza*. Wrocław, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, 1999, s. 72.

² Ibidem, s. 73.

³ M. RYBAK: *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2004, s. 139.

⁴ Zob. C. PORĘBSKI: *Czy etyka się opłaca? Zagadnienia etyki biznesu*. Kraków, Znak, 1997.

Zdaniem wielu badaczy zajmujących się etyką biznesu, a nawet w opinii publicznej, kodeksy etyczne firm służą przeciwdziałaniu różnym deficytom etycznym obecnym w działalności gospodarczej. Postanowiłem sprawdzić, czy tak jest rzeczywiście, czy takie kodeksy – ze względu na wyrażane w nich wartości oraz przewidziane instytucje i rozwiązania mające stać na straży tych wartości – mogą pełnić tę funkcję. Odpowiedź na to pytanie przedstawiłem w książce poświęconej stosunkowi kodeksów etycznych firm do praw i obowiązków pracowniczych⁵. Odpowiedź jest pesymistyczna, ponieważ kodeksy etyczne (a przynajmniej 49 poddanych analizie) posiadają tak liczne wady, że w małym stopniu mogą być narzędziem przeciwdziałania wspomnianym deficytom, a nawet same stają się problemem etycznym. Jednocześnie analizowane kodeksy były zróżnicowane, niektóre miały mniej negatywnych cech niż pozostałe, dlatego uznałem, że warto sprawdzić, czy ich jakość związana jest z obecnością (bądź brakiem) regulacji dotyczących instytucji rzecznika do spraw etycznych, którą należy uznać za bardzo ważną dla realizacji norm zapisanych w kodeksie⁶. W rezultacie zebrane dane przyporządkowałem do jednej z dwóch grup, wyróżnionych na podstawie treści kodeksów etycznych firm: 1) kodeksy, w których przewiduje się istnienie instytucji rzecznika do spraw etyki; 2) kodeksy, w których nadzór nad przestrzeganiem kodeksu jest jednym z obowiązków menedżerów.

Za takim podejściem stoi następujące pytanie badawcze: czy te dwa typy kodeksów różnicuje sposób pojmowania norm etycznych regulujących podejście do praw i obowiązków pracowniczych? Na podstawie literatury przedmiotu można postawić hipotezę, że taka różnica powinna istnieć, że kodeksy etyczne, w których przewidziano istnienie instytucji rzecznika do spraw etyki, powinny reprezentować wyższe standardy etyczne, ponieważ utworzenie takiej instytucji może świadczyć o partycypacyjnym (podmiotowym) traktowaniu pracowników. Ponadto brak rzecznika do spraw etyki oznacza, że w firmie nie ma wewnętrznego zróżnicowania na władzę techniczno-organizacyjną i władzę etyczną. Przekazując menedżerom nadzór etyczny, faktycznie przyjmuje się, że pracownicy nie mają wystarczających kompetencji, aby rozstrzygać dylematy etyczne, i że z racji zajmowania określonego miejsca w strukturze firmy takie kompetencje mają tylko menedżerowie. W przypadku istnienia instytucji rzecznika do spraw etyki kwestionowanie rozsądku etycznego pracowników nie jest tak rażące, po-

5 T. CZAKON: *Między paternalizmem a restrykcyjnością. Prawa pracownicze w kodeksach etycznych firm*. Toruń, Duo, 2013.

6 Wątku tego nie zawarłem we wspomnianej książce. Prezentowana analiza została opracowana na potrzeby niniejszego artykułu.

nadto zróżnicowanie władz pozwala na jakiś dialog, czego w drugim przypadku nie ma – wtedy kodeks etyczny jest kolejnym narzędziem dyscyplinowania pracowników.

Prawa pracownicze

Kodeksy etyczne firm – jak dowodzi Rybak – są bardzo ważne dla pracowników. Dzieje się tak z kilku powodów: ustanawiając jednakowe standardy, dają podstawy do takiego samego traktowania; określając, co jest dopuszczalne, a co zakazane, służą ochronie tych, którzy przez działanie etyczne narażają się innym; wskazując procedury postępowania, ograniczają niepewność dotyczącą właściwych sposobów postępowania; ustalając kary za nieprzestrzeganie kodeksu, motywują do działań etycznych⁷. Zdaniem autorki, podstawą praw pracowniczych jest ludzka godność uznawana za źródło praw człowieka. Prawa człowieka traktowane są „jako granica panowania pieniądza i rynkowego podejścia, a także jako granica bezwzględnego przestrzegania kryterium użyteczności w relacjach między pracodawcą i pracownikiem”⁸. Z prawami człowieka ściśle łączy się kanon praw pracowniczych. Prawa te, pisze, mają charakter praw naturalnych. Rybak mniej lub bardziej szczegółowo charakteryzuje wybrane problemy z zakresu praw pracowniczych: prawo do pracy, wolność pracy, wolność od dyskryminacji, prawo do godziwego wynagrodzenia, prawo do godziwych warunków pracy, zapewniających bezpieczeństwo i zdrowie.

W ocenie kodeksów etycznych firm pod względem przepisów dotyczących praw i obowiązków pracowniczych decydujące znaczenie ma problem podmiotowego traktowania pracowników. Jeden z jego aspektów stanowi współudział w zarządzaniu, w tym współudział w opracowaniu kodeksu etycznego.

Zagadnienie partycypacji pracowniczej w zarządzaniu rozpatrywane jest z wielu punktów widzenia. W wymiarze etycznym problem ten podejmuje Jerzy Wratny⁹. Wyróżnia szersze i węższe ujęcie partycypacji pracowniczej. W szerszym jest ona rozumiana jako „uczestnictwo w przygotowaniu i podejmowaniu wszelkiego rodzaju decyzji zapadających w przedsiębiorstwie”, w węższym – jako udział w podejmowaniu decyzji w sprawach pracowniczych¹⁰. Badacz wskazuje ponadto kilka głównych jej form, takich jak:

7 M. RYBAK: *Etyka menedżera...*, s. 140.

8 Ibidem, s. 159.

9 J. WRATNY: *Partycypacja pracownicza w zarządzaniu i jej etyczne uzasadnienie*. W: *Etyka biznesu*. Red. J. DIETL, W. GASPERSKI. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1999, s. 230–245.

10 Ibidem, s. 231.

współdziałanie, współdecydowanie, kontrola pracownicza, samorząd pracowniczy, rokowania zbiorowe, a w ich ramach – konkretne sposoby realizacji partycypacji. Wspomina też o szczeblach partycypacji.

Przytaczając wyniki badań prowadzonych w Stanach Zjednoczonych i w Japonii¹¹ na temat wpływu partycypacji pracowniczej na efektywność firmy, Wratny kwestionuje negatywne jej oceny¹². Także w przypadku literatury z dziedziny zarządzania znajdujemy opracowania, których autorzy zwracają uwagę na znaczenie sposobu traktowania pracowników, uznając go za czynnik warunkujący osiągnięcie przez firmę sukcesu¹³. Niektórzy badacze obserwują ambiwalentne zjawiska dotyczące sytuacji pracowników: z jednej strony – rosnące aspiracje pracowników do podmiotowości, tzn. rosnące potrzeby autonomii i możliwości wywierania wpływu na bieg zdarzeń, a z drugiej – malejące możliwości zaspokajania takich potrzeb¹⁴.

Metoda badawcza

W badaniu kodeksów korzystam z metody analizy treści, służącej do systematycznego i ilościowego opisu zawartości jakiegoś przekazu¹⁵, w tym przypadku – kodeksów etycznych firm. Analizę przeprowadziłem na podstawie rozbudowanego kwestionariusza. Pewne jego elementy ujawnia się w trakcie prezentacji kolejnych problemów. W literaturze przedmiotu analiza treści kodeksów etycznych firm w takim zakresie, jak to przedstawiam, nie jest obecna.

Kodeksy etyczne poddane analizie zostały pozyskane metodą doboru przypadkowego. W zbiorze kodeksów reprezentowane są firmy duże i małe, o zasięgu międzynarodowym i lokalnym, surowcowe, produkcyjne, handlowe, usługowe. Wśród 49 kodeksów uwzględnionych w badaniu znajduje się 12 (24,4% całości analizowanego zbioru), w których przewidziano istnienie instytucji rzecznika do spraw etyki, oraz 20 (40,8%), w których nadzór nad przestrzeganiem kodeksu przypisano strukturom menedżerskim firmy.

¹¹ Powołuję się na: J.L. DAVID, L.D. TYSON: *Participation, Productivity and the Firms Environment*. W: *Paying for Productivity: A Look at the Evidence*. Red. A.S. BINDER. Washington, The Brookings Institution, 1990.

¹² J. WRATNY: *Partycypacja pracownicza...*, s. 237.

¹³ R. STOCKI, R.P. PROKOPOWICZ, G. ŻMUDA: *Pełna partycypacja w zarządzaniu. Tajemnica sukcesu największych eksperymentów menedżerskich świata*. Kraków, Oficyna a Wolters Kluwer business, 2008, s. 18, 24.

¹⁴ B. KOZUSZNIK: *Podmiotowość zespołu pracowniczego w organizacji*. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 1996.

¹⁵ E. BABBIE: *Podstawy badań społecznych*. Przeł. W. BETKIEWICZ [et al.]. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2008, s. 358–370; J. SZTUMSKI: *Wstęp do metod i technik badań społecznych*. Katowice, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, 2010.

W pozostałych kodeksach brak informacji o tym, kto czuwa nad realizacją jego zasad. W dalszej prezentacji biorę pod uwagę tylko kodeksy z dwóch pierwszych grup (skrótowo nazywam je kodeksami z rzecznikiem do spraw etyki oraz kodeksami „menedżerskimi”). Jest ich wprawdzie za mało, aby na tej podstawie wysnuwać jakieś rozbudowane wnioski, lecz wystarczająco do wskazania pewnych tendencji.

W analizowanych dokumentach określone są podstawowe zadania rzeczników do spraw etyki oraz sposób ich powoływania, czasem podaje się także usytuowanie tej instytucji w strukturze firmy. Znacząco częściej zbiór takich przepisów jest zawarty w kodeksach firm międzynarodowych (28,6%) niż w kodeksach firm krajowych (19,0%). W kodeksach bardzo różnie określa się zadania rzeczników, najczęściej odpowiedzialni są oni za promowanie kodeksu etycznego, wartości etycznych, organizowanie szkoleń upowszechniających normy zapisane w kodeksie, opracowywanie standardów etycznych i czuwanie nad ich przestrzeganiem. Przewidziane są również zróżnicowane sposoby powoływania rzeczników, łącznie z wyborem przez pracowników. W części kodeksów stwierdza się, że rzecznicy do spraw etyki są osobami „niezależnymi” lub „w miarę niezależnymi” od struktury menedżerskiej firmy. Szczególnie przepis o takiej niezależności wskazuje na potencjalną przewagę instytucji rzecznika do spraw etyki nad innymi narzędziami realizacji zasad zawartych w kodeksach etycznych firm.

W części kodeksów (40,8%) zadanie zarządzania sprawami związanymi z istnieniem kodeksu etycznego przekazuje się menedżerom lub działom kadr, jako kolejne zadanie związane z ich rolą zarządzania firmą. Istnieje bardzo wyraźna różnica w podejściu do rozwiązania tego problemu w firmach międzynarodowych i krajowych. W firmach międzynarodowych aż w 53,6% kodeksów obowiązek przestrzegania dokumentu przypisany jest menedżerom. Natomiast w drugim przypadku taki zapis występuje tylko w 23,8% kodeksów. Oznacza to, że wśród kodeksów firm krajowych największą grupę stanowią dokumenty, w których kwestia istnienia/nieistnienia instytucji rzecznika do spraw etyki nie jest w żaden sposób uregulowana.

Sposoby podejścia do praw pracowniczych w kodeksach etycznych firm

Deklaracje dotyczące praw pracowniczych występują w obu typach kodeksów etycznych firm (tj. z rzecznikiem do spraw etyki i „menedżerskich”). W obu lista tych praw jest bardzo rozbudowana, choć tylko kilka praw zostało uwzględnionych w większości analizowanych dokumentów. Chociaż wszystkie prawa pracownicze są ważne, to jednak istnieje wśród nich hierar-

chia, niektóre są bardziej zasadnicze, decydują o możliwości realizacji pozostałych. O ich wadze świadczy obecność w dokumentach o charakterze międzynarodowym. Jednym z takich dokumentów jest Global Compact¹⁶. Został on przedstawiony przez sekretarza generalnego ONZ Kofiego Annana 31 stycznia 1999 roku na Światowym Forum Ekonomicznym. Źródłem zasad wyszczególnionych w tym dokumencie są normy zawarte w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka, reguły prawa pracy określone przez Międzynarodową Organizację Pracy oraz ustalenia Szczytu Ziemi, który odbył się w Rio de Janeiro w 1992 roku.

Także w Polsce podejmowane są próby stworzenia wzorcowych zasad, a nawet wzorcowego kodeksu etycznego firm. W 1994 roku opracowany został przez Krajową Izbę Gospodarczą Kodeks etyki w działalności gospodarczej¹⁷.

Punktem odniesienia w ocenie kodeksów obu typów pod względem praw pracowniczych będzie Global Compact, choć biorę pod uwagę także inne inspiracje i inne prawa. Częstotliwość występowania poszczególnych praw uwidoczniona jest w tabeli 1. Występowanie wskaźników odwołujących się do Global Compact sygnalizuję skrótem GC w nawiasie.

TABELA 1. Zróżnicowanie podejścia do praw pracowniczych w kodeksach etycznych firm

Treść przepisów	Kodeksy z rzecznikiem ds. etyki (N = 12)		Kodeksy „menedżerskie” (N = 20)	
	L*	%	L	%
1	2	3	4	5
Poparcie zasady przeciwdziałania dyskryminacji w sferze zatrudnienia i wykonywania zawodów (GC)**	11	92,0	19	95,0
Deklaracja troski o zdrowie pracowników i bezpieczeństwo w pracy	11	92,0	18	90,0
Przyznanie prawa do szacunku, godnej pracy, dobrych warunków pracy	9	75,0	17	85,0
Określenie zasad przyjmowania do pracy, oceniania, zwalniania	9	75,0	11	55,0

16 Zob. W. GASPARI: *Kodeksy etyczne: ich struktura i treść*. „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym” 2002, t. 5, s. 227–239.

17 *Kodeks etyki w działalności gospodarczej*. W: Krajowa Izba Gospodarcza. <http://www.kig.pl/files/Kodeks%20etyki%20dla%20przedsiębiorców.pdf> [data dostępu: 22.11.2012].

cd. tab. 1

1	2	3	4	5
Przyjęcie zasady otwartości komunikacyjnej, wysłuchiwanie uwag pracowników	9	75,0	11	55,0
Deklaracja sprzeciwu wobec przemocy: molestowania, mobbingu, nękania	8	67,0	14	70,0
Deklaracja ochrony prywatności, ochrony danych osobowych pracowników	7	58,0	15	75,0
Deklaracja pomocy w uzyskiwaniu kwalifikacji (szkoleniach)	7	58,0	8	40,0
Przyjęcie zasady popierania i przestrzegania praw człowieka (GC)	5	42,0	5	25,0
Aprobata działalności związków zawodowych (bez informacji o negocjacjach zbiorowych)	5	42,0	4	20,0
Aprobata prawa pracy	4	33,0	6	30,0
Poparcie zasady zniesienia wykonywania pracy przez dzieci (GC)	3	25,0	6	30,0
Aprobata aktywności społecznej pracowników	3	25,0	6	30,0
Przyznanie prawa do odmowy wykonania polecenia służbowego	3	25,0	–	–
Poparcie zasady eliminacji wszelkich form pracy przymusowej (GC)	2	17,0	6	30,0
Poparcie zasady poszanowania wolności stowarzyszania się i przyznanie prawa do prowadzenia negocjacji zbiorowych (GC)	2	17,0	5	25,0
Przyznanie prawa do godziwej płacy, terminowych wypłat	1	8,0	10	50,0
Deklaracja niesienia pomocy w sytuacjach trudnych dla pracowników	1	8,0	2	10,0
Ustanowienie instytucji reprezentującej pracowników (inna niż związek zawodowy)	1	8,0	1	5,0
Przyznanie praw rodzicielskich	1	8,0	–	–
Odrzucenie nielegalnych warunków zatrudnienia	–	–	4	20,0
Określenie zasad zawierania umów o pracę, przyjęcie obowiązku rzetelnej informacji o umowie	–	–	2	10,0
Przyznanie prawa do współzarządzania firmą	–	–	–	–

* L – liczebność; ** GC – wskaźniki odwołujące się do Global Compact.

ŹRÓDŁO: Badania własne, N = 32.

W kodeksach obu typów na pierwszym miejscu, z porównywalną częstotliwością, znajduje się norma obecna w GC. Natomiast kolejne reguły GC w kodeksach z rzecznikiem do spraw etyki znajdują się na miejscach: dziewiątym, dwunastym, piętnastym i szesnastym; przy czym kluczowa norma – przestrzeganie praw człowieka znajduje się na dziewiątym miejscu i jest zawarta tylko w połowie dokumentów. Następna kluczowa zasada – poszanowanie wolności stowarzyszania się i przyznanie prawa do prowadzenia negocjacji zbiorowych znajduje się pod koniec listy (piętnaste miejsce) i występuje tylko w dwóch kodeksach tego typu. W przypadku kodeksów „menedżerskich” wskaźniki są na jeszcze niższym poziomie. Kolejna reguła GC znajduje się dopiero na jedenastym miejscu i zawarta jest tylko w jednej trzeciej kodeksów. Prawo do poszanowania wolności stowarzyszania znajduje się na piętnastym miejscu i obecne jest w jednej czwartej kodeksów. Można więc powiedzieć, że w kodeksach obu typów w równie małym stopniu uwzględniono zasady uznane w dokumentach międzynarodowych za ważne, choć wskazano istotne prawa pracownicze spoza tej grupy, świadczące o wrażliwości twórców kodeksów na inne problemy. Dość niespodziewanie w kodeksach obu typów na czołowych miejscach (pierwsze i drugie) znajduje się troska o zdrowie i bezpieczeństwo pracy. Oceniając kodeksy etyczne firm pod względem praw pracowniczych, trzeba jednak pamiętać, że zgodnie z częścią takich dokumentów kodeks nie jest zobowiązaniem firmy oraz że kodeksy powstają poza pracownikami, bez ich udziału.

Sposoby podejścia do obowiązków pracowniczych w kodeksach etycznych firm

W analizowanych kodeksach lista obowiązków pracowniczych jest znacznie krótsza niż lista praw, co jednak nie dowodzi przewagi praw w tych dokumentach. Część ze wskazanych w kodeksach obowiązków nie budzi zasadniczych zastrzeżeń. Firma z pewnością ma prawo oczekiwać od pracowników (zajmujących różne stanowiska) uczciwości, przeciwdziałania konfliktowi interesów, troski o zasoby firmy, nieujawniania poufnych informacji. Jednak bardziej szczegółowe zapisy dotyczące tych zrozumiałych oczekiwań czasem budzą już niepokój. Co więcej, w kodeksach obecne są obowiązki, które trudno usprawiedliwić, ponieważ wykraczają poza relacje pracownicze i poza czas dotyczący umowy o pracę, naruszają sferę życia prywatnego. W kodeksach znajdziemy także obowiązki zawierające wygórowane oczekiwania wobec pracowników. Część autorów kodeksów domaga się od pracowników nadzwyczajnych kompetencji, perfekcjonizmu graniczącego z ideałem doskonałości zawodowej. Wśród przepisów można wskazać kilka bardzo niepokojących,

takich jak kwestionowanie aktywności politycznej pracowników, obowiązek lojalności wobec firmy po odejściu z pracy, bez określenia czasu trwania tej zasady. Rozkład obowiązków w kodeksach obu typów przedstawiono w tabeli 2.

TABELA 2. Sposoby podejścia do obowiązków pracowniczych

Treść przepisów	Kodeksy z rzecznikiem ds. etyki (N = 12)		Kodeksy „menedżerskie” (N = 20)	
	L*	%	L	%
Obowiązek troski o firmę, jej markę i zasoby	12	100,0	14	70,0
Określone wymagania dotyczące przeciwdziałania konfliktowi interesów	12	100,0	18	90,0
Obowiązek uczciwości: rzetelności, zachowań antykorupcyjnych, nieprzyjmowania prezentów	11	92,0	19	95,0
Obowiązek nieujawniania poufnych informacji	8	67,0	16	80,0
Oczekiwanie profesjonalizmu, perfekcjonizmu zawodowego (r)**	8	67,0	5	25,0
Obowiązek lojalności, wierności wobec firmy	6	50,0	5	25,0
Obowiązek lojalności wobec firmy po odejściu z niej, bez określenia czasu trwania tej zasady (r)	5	42,0	4	20,0
Obowiązek troski o markę firmy także w życiu prywatnym, poza firmą (r)	2	17,0	1	5,0
Przeciwstawianie się aktywności politycznej (r)	2	17,0	8	40,0
Wykluczenie związków krewniaczych (powinowactwa) wśród pracowników (nie chodzi o sytuacje zależności służbowej) (r)	1	8,0	1	5,0
Zakaz działalności związkowej (r)	–	–	1	5,0
Obowiązek dyscypliny i dyspozycyjności w dowolnym miejscu i czasie (także poza czasem pracy) (r)	–	–	1	5,0

* L – liczebność; * r – wskaźniki restrykcyjności.

ŹRÓDŁO: Badania własne, N = 32.

W obu typach kodeksów różna jest hierarchia obowiązków. W kodeksach z rzecznikiem do spraw etyki na pierwszym i drugim miejscu znajduje się troska o firmę oraz przeciwdziałanie konfliktowi interesów, na trzecim – obowiązek uczciwości. Natomiast w kodeksach „menedżerskich” na pierwszym

miejsu znajduje się obowiązek uczciwości, na drugim – przeciwdziałania konfliktowi interesów, a na trzecim – nieujawniania poufnych informacji. Wydaje się, że te różnice preferencji nie są istotne. Ważniejsze jest to, że w części kodeksów zostały wskazane obowiązki, których istnienie trudno usprawiedliwić. Takich restrykcyjnych reguł jest kilka, zwrócę uwagę na najczęściej występujące (punktem wyjścia będą kodeksy z rzecznikiem). Na pierwszym miejscu znajduje się obowiązek lojalności także po odejściu z firmy, bez określenia czasu trwania tej zasady. Norma ta zawarta jest w 42% kodeksów z rzecznikiem i w 20% kodeksów drugiego z analizowanych typów. Zrozumiałe może być domaganie się przez firmę szczególnej lojalności od niektórych pracowników, przez wyraźnie określony czas. Do tego takie ograniczenie wolności i podmiotowości pracowników powinno łączyć się z jakimiś rekompensatami czy to w okresie zatrudnienia, czy po jego zakończeniu. W analizowanych kodeksach nie ma takich uściśleń. Pozostawienie tych kwestii otwartymi jest nadmierną ingerencją w wolność, podmiotowość człowieka.

Restrykcyjny charakter ma również kolejna reguła znajdująca się w kilku analizowanych dokumentach, mianowicie wymóg troski o markę firmy także w życiu prywatnym, poza firmą. W grupie kodeksów z rzecznikiem do spraw etyki występuje w dwóch dokumentach, a w przypadku drugiego typu kodeksów – w jednym dokumencie.

Jednak w sumie najczęściej (biorąc pod uwagę oba typy kodeksów) występuje zapis kwestionujący aktywność polityczną pracowników, zawiera go 17% kodeksów z rzecznikiem do spraw etyki i 40% kodeksów „zarządzanych” przez menedżerów. Kontekst wypowiedzi respondentów pozwala przypuszczać, że przeciwstawianie się aktywności politycznej pracowników (przepis już sam w sobie restrykcyjny) faktycznie dotyczy przeciwstawiania się aktywności w związkach zawodowych.

Restrykcyjny charakter może mieć także wymóg profesjonalizmu i perfekcjonizmu zawodowego, szczególnie wtedy, gdy takiemu zapisowi nie towarzyszy zobowiązanie firmy do przeprowadzania odpowiednich szkoleń. Należy też podkreślić, że taki przepis może oznaczać wymóg wyjątkowości, heroizmu na co dzień, co jest trudne do jednoznacznego zaakceptowania. Występowanie obowiązku profesjonalizmu i perfekcjonizmu dotyczy 67% kodeksów z rzecznikiem i 25% kodeksów „menedżerskich”.

Wnioski

W artykule przedmiotem analizy były kodeksy etyczne dwóch typów – takie, w których przewiduje się istnienie instytucji rzecznika do spraw etyki, oraz takie, w których nadzór nad kodeksem powierza się menedżerom fir-

my. Poszukiwałem odpowiedzi na pytanie, czy te dwa typy kodeksów różnicuje sposób pojmowania norm etycznych regulujących w mniejszym lub większym stopniu, podejście do praw i obowiązków pracowniczych. Postawiłem także hipotezę, że takie różnice powinny występować na korzyść kodeksów z rzecznikiem do spraw etyki, które powinny reprezentować wyższe standardy etyczne, większe nastawienie na podmiotowe traktowanie pracowników. Aby sprawdzić trafność hipotezy, poddałem analizie 49 kodeksów etycznych firm, spośród których 12 zaliczyłem do kodeksów etycznych z rzecznikiem, a 20 do „zarządzanych” przez menedżerów. Analiza nakierowana była na poszukiwanie podobieństw i różnic w pojmowaniu praw i obowiązków pracowniczych. Przedstawione dane empiryczne pozwalają na sformułowanie następujących uwag:

1. Kodeksy z rzecznikiem do spraw etyki w większym stopniu uwzględniają różne grupy interesariuszy, są bardziej wszechstronne, jednocześnie we wszystkich kodeksach obu typów występują jakieś normy dotyczące pracowników.

2. W przypadku obu typów dokumentów porównywalne są wyobrażenia dotyczące roli kodeksu w firmie. Zdecydowanie dominują kodeksy przyjęte mocą decyzji władz firmy, bez dialogu partnerów społecznych, bez dyskusji z interesariuszami. Choć jednocześnie w porównywalnym, wysokim stopniu (w około połowie analizowanych dokumentów) przewiduje się możliwość zgłaszania pytań i uwag dotyczących kodeksów.

3. W kodeksach obu typów występuje wiele zapisów dotyczących praw pracowniczych. Lista praw jest o wiele bardziej rozbudowana niż lista obowiązków. Jednak w przypadku obu typów w równie małym stopniu uwzględnione są prawa zawarte w licznych dokumentach o charakterze międzynarodowym, przede wszystkim w Global Compact. Przy czym jedno z kluczowych praw, decydujące o podmiotowym traktowaniu pracowników (poszanowanie wolności stowarzyszania się i przyznanie prawa do prowadzenia negocjacji zbiorowych), znajduje się na bardzo dalekim miejscu pod względem częstotliwości występowania. W obu typach kodeksów niemal równie często (17% i 20%) obecne są zapisy, zgodnie z którymi kodeks nie jest zobowiązaniem firmy, co radykalnie osłabia wiarygodność wszelkich deklaracji dotyczących praw przysługujących pracownikom.

4. Na liście obowiązków pracowniczych, w kodeksach obu typów, występuje wiele zrozumiałych obciążeń. Jednak jest także kilka o wyraźnie restrykcyjnym charakterze.

Można stwierdzić, że oba typy kodeksów odzwierciedlają podobne wyobrażenia etyczne ich twórców, w większości menedżerów firm. Wbrew hipotezie wyjściowej obecność w dokumencie uregulowań dotyczących rzecznika do spraw etyki nie wyróżnia znacząco takich kodeksów.

Bibliografia

Opracowania zwarte

- BABBIE E.: *Podstawy badań społecznych*. Przeł. W. BETKIEWICZ [et al.]. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2008.
- CZAKON T.: *Między paternalizmem a restrykcyjnością. Prawa pracownicze w kodeksach etycznych firm*. Toruń, Duo, 2013.
- DAVID J.L., TYSON L.D.: *Participation, Productivity and the Firms Environment*. W: *Paying for Productivity: A Look at the Evidence*. Red. A.S. BINDER. Washington, The Brookings Institution, 1990.
- KLIMCZAK B.: *Etyka gospodarcza*. Wrocław, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, 1999.
- KOZUSZNIK B.: *Podmiotowość zespołu pracowniczego w organizacji*. Katowice, Wydawnictwo Uniwersytetu Śląskiego, 1996.
- PORĘBSKI Cz.: *Czy etyka się opłaca? Zagadnienia etyki biznesu*. Kraków, Znak, 1997.
- RYBAK M.: *Etyka menedżera – społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 2004.
- STOCKI R., PROKOPOWICZ P., ŻMUDA G.: *Pełna partycypacja w zarządzaniu. Tajemnica sukcesu największych eksperymentów menedżerskich świata*. Kraków, Oficyna a Wolters Kluwer business, 2008.
- SZTUMSKI J.: *Wstęp do metod i technik badań społecznych*. Katowice, Wydawnictwo Naukowe „Śląsk”, 2010.
- WRATNY J.: *Partycypacja pracownicza w zarządzaniu i jej etyczne uzasadnienie*. W: *Etyka biznesu*. Red. J. DIETL, W. GASPARSKI. Warszawa, Wydawnictwo Naukowe PWN, 1999.

Czasopiśmiennictwo

- GASPARSKI W.: *Kodeksy etyczne: ich struktura i treść*. „Annales. Etyka w Życiu Gospodarczym” 2002, t. 5.

Źródła internetowe

- Global Compact Network. Poland. <http://www.globalcompact.org.pl/> [data dostępu: 21.11.2012].
- Kodeks etyki w działalności gospodarczej*. W: Krajowa Izba Gospodarcza. <http://www.kig.pl/files/Kodeks%20etyki%20dla%20przedsiębiorców.pdf> [data dostępu: 22.11.2012].



TOMASZ CZAKON

Quality of the Company's Code of Ethics and the Ethics Officer Institution

ABSTRACT: Many companies, large and small, national and international, have codes of ethics. They are treated by the management of these companies and (often) by their surroundings as a manifestation of nobility, a symbol of ethical activity. This is particularly the case when the Code includes an Ethics Officer. The purpose of the author was to check whether significant differences could be identified between the ethical standards in the codes that contain the provisions on the Ethics Officer and those that do not. An analysis of the content of 49 corporate codes of ethics has shown that the presence of an Ethics Officer does not significantly differentiate between ethical standards, including those relating to employee conduct.

KEY WORDS: ethics, codes of ethics, company